

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL SEMANGAT KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU RIAU

Sri Wahyuni Zanra¹, Yuyu Kusdinana²
^{1,2} STIE Mahaputra Riau, Pekanbaru, Indonesia
sriwahyunizanra@stie-mahaputra-riau.ac.id

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja Karyawan Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau serta untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja Karyawan Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau. populasi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru ini adalah sejumlah 155 karyawan Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 61 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau. Namun demikian, Semangat kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau. Dan juga terhadap semangat kerja karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau. Berdasarkan pada hasil penelitian juga disimpulkan bahwa semangat kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja

Abstract – This research aims to determine the influence of the work environment and work morale on the performance of Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau employees and to determine the influence of the work environment on employee performance through the work spirit of Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau employees. population at PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru has 155 employees. Meanwhile, the sampling technique used a formula from Slovin to obtain a sample of 61 respondents. The research results show that the work environment does not have a significant effect on employee performance at Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau. However, work enthusiasm has a direct and significant influence on employee performance at Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau. And also towards the work spirit of employees at Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau. Based on the research results, it was also concluded that work enthusiasm was able to mediate the relationship between the work environment and employee performance at Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau.

Keywords : Work Environment, Work Spirit, Performance

Pendahuluan

Semangat kerja merupakan sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik, pendapat menurut Nitisemito (2015). Dengan adanya semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya

apabila setiap organisasi atau instansi selalu berusaha agar para karyawannya bermoral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari moral yang tinggi.

Salah satu upaya instansi dalam meningkatkan semangat kerja yaitu dengan menjaga dan memperhatikan

lingkungan kerja agar tetap kondusif dan memberikan kenyamanan untuk semua karyawan. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja yang baik dapat terciptanya dengan adanya penempuan pendidikan dan pembelajaran kepada karyawan itu sendiri tentang bagaimana cara yang efektif dan efisien sehingga menghasilkan hasil yang positif, selain itu juga dibutuhkan peran motivasi yang diberikan kepada karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, dibutuhkan karyawan yang disiplin. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal faktor) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan nonfisik perusahaan. Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugastugas yang ditetapkan pemerintahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ali (2015) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada instansi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budianto & Katini (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi. Menjalankan usaha dalam bidang pembangunan dan konstruksi baik sebagai pemborong bangunan/kontraktor maupun sebagai pemborong bangunan rumah-rumah

(real estate), perencanaan, pelaksanaan, maupun pembuatan gedung-gedung, jembatan-jembatan, jalan-jalan, pengairan, irigasi, Pengadaan Barang dan Jasa, Survey dan Pemetaan, baik dengan langsung maupun dengan tidak langsung yang berhubungan dengan itu dan dalam arti kata yang seluas-luasnya serta Menjalankan usaha-usaha dalam bidang perdagangan penyedia barang dan jasa pada bidang material baik instansi pemerintah maupun swasta juga termasuk interinsuler, lokal dan eceran, grosir, distributor dan agen/perwakilan dan segala macam barang material. Dengan kekayaan yang berupa pengalaman dan kegigihan menanggulangi berbagai hambatan dalam memikul tanggung jawab. Kinerja yang baik dari setiap karyawan tentunya menentukan berjalannya operasi perusahaan secara berkelanjutan. Namun, pada kenyataannya terdapat beberapa keluhan dari klien mengenai beberapa proyek atas jasa yang diberikan termasuk tidak tepat waktunya penyelesaian pekerjaan.

Tinjauan Literatur

Lingkungan Kerja

Menurut Noah & Steve (2012), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja. Menurut Siagian (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari hari.

Menurut Mangkunegara (2017) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Arep & Hendri (2015), lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Jika lingkungan kerja menyenangkan karyawan akan bekerja lebih bergairah dan serius. Karena itu perlu diciptakan iklim yang menyenangkan seperti, pengaturan penerapan tempat kerja, pengaturan terhadap suara suara gaduh, pengaturan terhadap udara, pengaturan keamanan tempat kerja dan pengaturan kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana

seorang karyawan melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Lingkungan kerja yang diharapkan tentunya yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan pada saat melaksanakan kegiatan pekerjaan (Farisi & Fani, 2019)

Menurut Siagian (2015) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
2. Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing masing.
3. Kerja sama antar karyawan
Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu mengharapkan tercapainya tujuan organisasi, untuk itu diperlukan peranan karyawan. Oleh karenanya, perusahaan menghendaki para karyawan memiliki semangat dan gairah tinggi dalam melakukan pekerjaannya karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan mencapai penyelesaian pekerjaan dengan teliti dan cepat, sebagai semacam pertanyaan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja juga sebagai suatu iklim atau susunan kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegiatan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sehingga dengan

demikian dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan

Menurut Bintoro dan Daryanto, (2017) semangat kerja dan kegairahan pada hakikatnya adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasi secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja.

Menurut Nitisemito (2015) semangat kerja dan gairah sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan.

Semangat kerja yang tinggi adalah sebuah suatu kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari. indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015), semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

1. Produktivitas karyawan
Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.
2. Tingkat absensi
Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah.
3. Tingkat perpindahan karyawan (Labour Turnover)
Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai.
4. Kerusakan

Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja.

5. Kegelisahan karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang diungkapkan di antara sesama karyawan.

6. Tuntutan dari karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

7. Pemogokan kerja oleh karyawan

Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi 19 maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

Kinerja Karyawan

Performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai kemampuan Karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja Karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan Karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sedarmayanti, 2012).

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Sutrisno, 2019). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Prawirosentono dalam Sutrisno (2019), Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah

memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment).

Wibowo (2016) Dimensi dan indikator kinerja yaitu:

- a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu
 - 1) Kuantitas hasil kerja
 - 2) Kualitas hasil kerja
 - 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - 1) Disiplin kerja
 - 2) Inisiatif
 - 3) Ketelitian
- c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - 1) Kepemimpinan
 - 2) Kejujuran
 - 3) Kreativitas.

Berdasarkan pada perumusan identifikasi masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran penelitian tersebut di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau.
- H2 : Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh Positif terhadap semangat Kerja karyawan Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau

Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif merupakan suatu karakteristik dari suatu variabel yang nilai-nilainya dinyatakan dalam bentuk

numerical. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah sejumlah 155 karyawan dan jumlah penentuan sampel menggunakan metode slovin sehingga diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang responden. Penentuan sampel menggunakan teknik non *probability sampling* dengan metode *accidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan atau siapa saja yang secara kebetulan bertemu dan dipandang orang tersebut cocok dan dapat dijadikan sebagai sumber data. Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS)

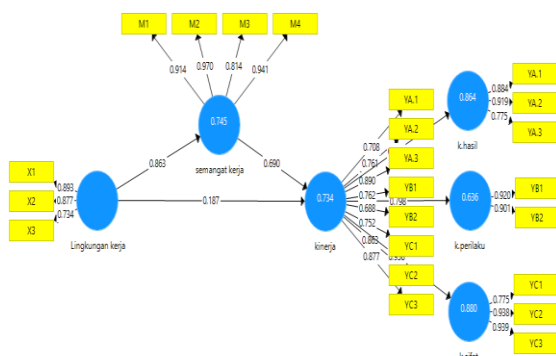
Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2018).

Outer Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu Convergent validity, Discriminant Validity dan Composite reliability.

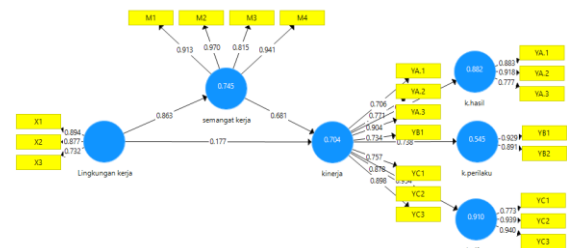


Gambar 1. *Outer Model* sebelum modifikasi
Sumber: Hasil Olahan Data dengan SmartPLs, 2023

Dari diagram output pada gambar 1 diperoleh loading factor dari masing masing hubungan antar indikator dengan konstruksya memiliki nilai yang bervariasi. Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi convergen validity karena indikator YB2

memiliki nilai loading factor di bawah 0,70.

Modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan indikator tersebut sehingga model diperbaharui dan hasilnya seperti gambar 2



Gambar 2. *Outer Model* setelah modifikasi
Sumber: Hasil Olahan Data dengan SmartPLs,2023

Setelah evaluasi untuk *Convergent validity* terpenuhi, selanjutnya adalah pemeriksaan terhadap *Discriminant validity*. Model mempunyai *Discriminant validity* yang baik jika setiap loading dari setiap indikator dari sebuah variabel memiliki nilai *loading* yang paling besar dibanding *loading* lain terhadap variabel lainnya. Berikut adalah tabel hasil penghitungan *Discriminant validity*:

Tabel 1. *Discriminant validity (Cross Loading)*

	Lingku ngan kerja	seman gat kerja	k.has il	k.peril aku	k.sifa t
X1	0.894	0.792	0.704	0.523	0.616
X2	0.877	0.742	0.846	0.480	0.539
X3	0.732	0.624	0.499	0.565	0.421
M1	0.777	0.913	0.693	0.634	0.679
M2	0.827	0.970	0.801	0.716	0.782
M3	0.807	0.815	0.657	0.553	0.577
M4	0.735	0.941	0.719	0.711	0.753
YA.1	0.806	0.664	0.883	0.431	0.521
YA.2	0.820	0.701	0.918	0.458	0.598
YA.3	0.531	0.660	0.777	0.652	0.935
YB1	0.521	0.654	0.572	0.929	0.650
YB2	0.613	0.658	0.543	0.891	0.507
YC1	0.649	0.747	0.680	0.500	0.773
YC2	0.504	0.630	0.735	0.607	0.939
YC3	0.550	0.684	0.774	0.599	0.940

Sumber: Hasil Olahan Data dengan SmartPLs, 2023

Berdasarkan data dari table 1 diatas, terlihat bahwa semua variabel mulai memenuhi syarat dan dapat disimpulkan konstruk memiliki tingkat *Discriminant validity* yang baik.

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya berada di atas 0,70 dan nilai AVE berada di atas 0,50. Pada Tabel di bawah ini akan disajikan data nilai cronbach's alpha, nilai *composite reliability* dan *Average Variance Extracted* variabel penelitian.

Tabel 2. *Validity dan Reliability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Lingkungan kerja	0.784	0.875	0.702
semangat kerja	0.931	0.951	0.831
k.hasil	0.825	0.896	0.742
k.perilaku	0.794	0.906	0.828
k.sifat	0.861	0.917	0.788
kinerja	0.911	0.930	0.657

Sumber: Hasil Olahan Data dengan SmartPls, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability* yang berada di atas 0,70 dan nilai AVE diatas 0,50 sesuai dengan kriteria yang direkomendasikan.

Inner Model

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi kretiteria, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk kontrak dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai path coefficients menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan

antara variabel, nilai signifikan dan R –Square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk variabel dependen uji t

R Square

Nilai R2 untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai R-Square sebagai berikut :

Tabel 3. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Semangat Kerja	0.745	0.741
Kinerja	0.704	0.693

Sumber: Hasil Olahan Data dengan SmartPls,2023

Nilai R2 variabel semangat kerja sebesar 0.745 yang berarti bahwa semangat kerja dipengaruhi sama oleh Variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 74,5% sedangkan sisanya 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Sedangkan Nilai R2 variabel kinerja (Y) sebesar 0,704 yang berarti kinerja (Y) dipengaruhi secara bersama-sama oleh Variabel Lingkungan Kerja (X), dan semangat kerja (M) sebesar 70,4%, sementara sisanya sebesar 29,6 %, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Q-Square

Penilaian goodness of fit diketahui dari nilai Q-Square. Nilai Q-Square memiliki arti yang sama dengan coefficient determination (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai QSquare adalah sebagai berikut:

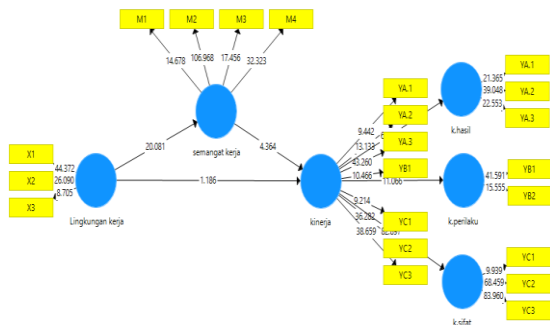
$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= 1 - [(1 - R2.1) \times (1 - R2.2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,745) \times (1 - 0,704)] \\
 &= 1 - (0,255 \times 0,296) \\
 &= 1 - 0.075541021 \\
 &= 0.924458979
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,9244. Hal ini

menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 92,44%. Sedangkan sisanya sebesar 7,56% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar kontrak, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Inner model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar 3



Gambar 3. Inner Model

Sumber: Hasil Olahan Data dengan SmartPLS,2023

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis pengaruh langsung yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model:

Tabel 4. Path Coefficients

	Original Sample	T Statistics	P Values
Lingkungan kerja -> Semangat Kerja	0.863	20.081	0.000
Lingkungan kerja -> Kinerja	0.177	1.186	0.236
Semangat kerja -> kinerja	0.681	4.364	0.000

Sumber: Hasil Olahan Data dengan SmartPLS,2023

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja (Y) Karyawan pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau dengan nilai tstatistic sebesar 1,186 <1,96. (ttabel) dengan p-value sebesar 0,236 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan Hipotesis pertama (H1) ditolak yang artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja (Y) Karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau

Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja (Y) Karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau dengan nilai statistik sebesar 4,364 > 1,96 (ttabel) dengan p-value sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien pengaruh = 0,681 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan Hipotesis kedua (H2) diterima yang artinya semangat kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja (Y) Karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau

Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap semangat kerja Karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau dengan nilai tstatistic sebesar 20.081 > 1,96 (ttabel) dengan p-value sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien pengaruh = 0.863 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan Hipotesis ketiga (H3) diterima yang artinya Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap semangat kerja Karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau.

Berikut adalah hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model:

Tabel 5. Koefisien Jalur Pengaruh Variabel Mediasi

	Original Sample	T Statistics	P Values
Lingkungan kerja -> semangat kerja -> kinerja	0.588	4.212	0.000

Sumber: Hasil Olahan Data dengan SmartPLS,2023

Hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini adalah:

Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap kinerja (Y) Karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau dengan nilai tstatistic sebesar $4,212 > 1,96$. (ttabel) dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien pengaruh = 0,588 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan Hipotesis keempat (H4) diterima yang artinya variabel semangat kerja mampu memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja (X) dengan kinerja (Y) Karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka dapat ditarik simpulan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau. Hal ini dikarenakan fasilitas yang disediakan oleh Instansi Pemerintah selalu tersedia dan lengkap. Sehingga hal tersebut sudah wajar bagi karyawan yang bekerja. Selain itu kenyamanan dan kesejahteraan karyawan dalam bekerja di lingkungan pun juga terpenuhi. Namun tidak berarti kinerja karyawan dapat meningkat jika hanya melihat dari lingkungan kerjanya saja. Tersedianya seluruh lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman juga bisa mendorong karyawan untuk bersantai, dan tidak serius dalam bekerja

Semangat kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau. Hal ini bermakna semakin baik semangat kerja karyawan maka kinerja karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau akan semakin baik pula. Demikian pula sebaliknya semakin rendah semangat kerja karyawan maka

akan menurunkan kinerja karyawan Karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap semangat kerja karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau. Hal ini bermakna semakin baik Lingkungan Kerja karyawan maka semangat kerja karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau akan semakin baik pula. Demikian pula sebaliknya semakin buruk Lingkungan Kerja karyawan maka akan menurunkan semangat kerja karyawan Karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau.

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui semangat kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau. Meski hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, namun ternyata lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan dimediasi oleh semangat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Riau.

Referensi

- Ali, M. S.(2015). Kinerja Pengawas SMA/SMK Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Di Wilayah Kaili. (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Arep, I, & Hendri, T. (2015). Manajemen Motivasi. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*, 15.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline

- on Employee Performance.
In *International Conference on Global Education* (pp. 69-81).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Nitisemito, A.S. (2015). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Noah, Y. & Steve. (2012). *Work Environment and Job Attitude Among Emloyees in A Nigerian Work Organization*. *Journal Of Sustainable Society* 1 (2), 36-43
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke sebelas. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sedarmayanti, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco. Jakarta.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta